

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

1. ความมุ่งหมายและวิธีดำเนินการวิจัย

1.1 ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ

1.1.1 เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์ สังกัด  
กองทัพบก ซึ่งทำหน้าที่บริหารและสอน กับครูที่ทำหน้าที่สอนแต่อย่างเดียว

1.1.2 เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์ สังกัด  
กองทัพบก ส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค

1.1.3 เพื่อตรวจสอบสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์  
สังกัดกองทัพบก

1.2 สมมติฐานของการวิจัย

1.2.1 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์สังกัดกองทัพบก  
ทั้งที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับครูที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว ไม่มีความแตกต่างกัน

1.2.2 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์สังกัดกองทัพบก  
ทั้งในส่วนกลางและในส่วนภูมิภาค ไม่มีความแตกต่างกัน

1.2.3 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์สังกัดกองทัพบก  
อยู่ในระดับต่ำ

1.3 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.3.1 ในการวิจัยครั้งนี้ กระทำกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จัดการ ครูใหญ่ ครู  
ที่ทำหน้าที่บริหาร และครูในโรงเรียนราษฎร์สังกัดกองทัพบก 13 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 237 คน

1.3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียน  
ราษฎร์สังกัดกองทัพบก 13 โรงเรียน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้ง 13 โรงเรียน จำนวน  
ผู้ตอบแบบสอบถาม 233 คน คิดเป็นร้อยละ 98.312

#### 1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการดังนี้

1.4.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์สังกัดกองทัพบก ในแต่ละปีจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกองทัพบก โดยใช้

1.4.2 วิเคราะห์สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกองทัพบก โดยใช้

ผลของการวิจัยครั้งนี้ แสดงว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์สังกัดกองทัพบก กับครูที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว มีความแตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัย
2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์สังกัดกองทัพบก ในส่วนกลาง และในส่วนภูมิภาค มีความแตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัย
3. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์สังกัดกองทัพบกค่อนข้างสูง ไม่เป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 2. สรุปผลของการวิจัย

เมื่อแยกพิจารณาความถูกต้องที่พึงประสงค์ไว้แล้ว สรุปผลได้ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวนั้น ปรากฏว่า ในแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูทั้งสองกลุ่มนั้น มีดังนี้

2.1.1 ในด้าน การปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจนั้น ได้พบว่าครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีความพึงพอใจในสภาพของการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว และเมื่อเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลาง (Arithmetic Means) แล้ว ครูทั้งสองกลุ่มมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลาง แสดงว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับสูงกว่าระดับปานกลาง

2.1.2 สำหรับการยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จนั้น ปรากฏว่าครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และมีความรู้สึกประสบความสำเร็จสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว เมื่อพิจารณาเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลางแล้ว เห็นว่า ครูทั้งสองกลุ่มมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าปานกลาง แสดงว่าครูทั้งสองกลุ่มมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าปานกลาง

2.1.3 ในด้านความร่วมมือในการกำหนดนโยบายนั้น ได้พบว่าครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีทัศนคติดีกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว ในด้านค่าคะแนนเฉลี่ย ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลาง จึงเห็นว่าครูทั้งสองกลุ่มมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าปานกลาง

2.1.4 สำหรับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมนั้น ได้พบว่า ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีทัศนคติดีกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว ซึ่งเมื่อพิจารณาเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลางแล้ว เห็นว่า ครูทั้งสองกลุ่มมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าปานกลาง แสดงว่าครูทั้งสองกลุ่มมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าปานกลาง

2.1.5 ในด้านความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการนั้น ปรากฏว่าครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว มีทัศนคติไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณา ค่าคะแนนเฉลี่ยแล้ว เห็นว่า ครูทั้งสองกลุ่มมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลาง

แสดงว่าครูทั้งสองกลุ่มมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำกว่าปานกลาง

2.1.6 ในด้านความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ได้พบว่า ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียวมีทัศนคติไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยแล้วเห็นว่า ครูทั้งสองกลุ่มมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลาง แสดงว่าครูทั้งสองกลุ่มมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำกว่าปานกลาง

2.1.7 ในด้านความสัมพันธ์อันดีกับคณะครูและนักเรียนนั้น ปรากฏว่าครูทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยแล้วเห็นว่า ครูทั้งสองกลุ่มมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลาง แสดงว่าครูทั้งสองกลุ่มมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าปานกลาง

2.1.8 ส่วนปัจจัยความเชื่อมั่นและนับถือในตัวบริหารนั้น ได้พบว่าครูทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยแล้วเห็นว่า ครูทั้งสองกลุ่มมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลาง แสดงว่าครูทั้งสองกลุ่มมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าปานกลาง

2.1.9 สำหรับความเพียงพอของการสื่อสารนั้น ได้พบว่า ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับครูที่สอนเพียงอย่างเดียวมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยแล้วเห็นว่า ครูทั้งสองกลุ่มมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าปานกลาง แสดงว่าครูทั้งสองกลุ่มมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าปานกลาง

2.1.10 ในด้านความเพียงพอของรายได้ ปรากฏว่า ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีทัศนคติดีกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยแล้วเห็นว่า ครูทั้งสองกลุ่มมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าปานกลาง แสดงว่าครูทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าปานกลาง

2.1.11 สำหรับปัจจัยสุดท้ายเกี่ยวกับการขาดงานและการโยกย้าย ปรากฏว่า ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน และมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลางทั้งสองกลุ่ม เนื่องจากคำถามเกี่ยวกับปัจจัยนี้ใช้คำถามแบบปฏิเสธ (Negative) การคำนวณทางสถิติได้คิดคะแนนเป็นแบบปฏิฐาน (Positive) ค่าคะแนนเฉลี่ยจึงแปลไปในทางบวก แสดงว่าครูทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากการพิจารณาในแต่ละปัจจัยแล้ว พอสรุปได้ว่า ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับครูที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว จะมีขวัญในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยพบว่าครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว

2.2 ในการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์ สังกัด กองทัพบก ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคนั้น ในแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูทั้งสองกลุ่ม ปรากฏว่า มีทัศนคติดังนี้

2.2.1 ในด้านสภาพของการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจนั้น ได้พบว่าครูที่ ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนกลาง มีความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ใน ส่วนภูมิภาค เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่า ครูทั้งสองกลุ่มมีค่าคะแนนเฉลี่ย สูงกว่าปานกลาง แสดงว่าครูทั้งสองกลุ่มมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าปานกลาง

2.2.2 ส่วนการยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบ ความสำเร็จนั้นพบว่า ครูทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้ว ปรากฏว่า ครูทั้งสองกลุ่มมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยปานกลาง แสดงว่าครูทั้งสอง กลุ่มมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าปานกลาง

2.2.3 สำหรับด้านความร่วมมือในการกำหนดนโยบายนั้น ได้พบว่าครูทั้งสอง กลุ่ม มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน และมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยปานกลาง แสดง ว่าครูทั้งสองกลุ่มมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าปานกลาง

2.2.4 ในด้านการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ได้พบว่าครูที่ทำหน้าที่อยู่ในส่วน กลาง มีทัศนคติดีกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนภูมิภาค และเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่า ครูทั้งสองกลุ่มมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าปานกลาง แสดงว่าครูทั้งสองกลุ่มมีระดับ ขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าปานกลาง

2.2.5 ในด้านความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการนั้น พบว่าครูที่ทำหน้าที่ อยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีทัศนคติไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยปรากฏว่า ครูทั้งสองกลุ่มมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าปานกลาง แสดงว่าครูทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติ งานต่ำกว่าปานกลาง

2.2.6 สำหรับความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ได้พบว่า ครูที่ ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนกลางและในส่วนภูมิภาคมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาค่า

คะแนนเฉลี่ยประกอบแล้ว ปรากฏว่า ครูทั้งสองกลุ่มมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าปานกลาง แสดงว่าครูทั้งสองกลุ่มมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่าปานกลาง

2.2.7 ในด้านความสัมพันธ์อันดีกับคณะครูและนักเรียนนั้น ได้พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนกลางมีทัศนคติดีกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนภูมิภาค และมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าปานกลาง แสดงว่าครูทั้งสองกลุ่มมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าปานกลาง

2.2.8 ในด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหารนั้น ได้พบว่าครูที่ทำหน้าที่อยู่ในส่วนกลางมีความรู้สึกเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหารมากกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนภูมิภาค เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยประกอบแล้วพบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าปานกลาง แสดงว่าครูทั้งสองกลุ่มมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าปานกลาง

2.2.9 สำหรับด้านความเพียงพอของการสื่อสาร ได้พบว่าครูที่ทำหน้าที่อยู่ในส่วนกลาง มีทัศนคติดีกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนภูมิภาค และเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยปรากฏว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าปานกลาง แสดงว่าครูทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าปานกลาง

2.2.10 ในด้านความเพียงพอของรายได้นั้น ปรากฏว่า ครูทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติไม่ต่างกัน และทั้งสองกลุ่มมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าปานกลาง ซึ่งแสดงว่าครูทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าปานกลาง และไม่มี ความแตกต่างกัน

2.2.11 สำหรับปัจจัยสุดท้าย อันได้แก่ การขาดงานและการโยกย้าย ได้พบว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนกลาง มีทัศนคติดีกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนภูมิภาค เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏผลว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่มมีค่าสูงกว่าปานกลาง แต่โดยคำถามนี้ปัจจัยนี้ ใช้แบบปฏิเสธ ( Negative ) การคำนวณทางสถิติได้คิดคะแนนเป็นแบบปฏิฐาน

ผลการคำนวณทางสถิติต้องแปลในทางบวก ซึ่งแสดงว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนกลาง มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค และระดับขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงกว่าปานกลาง

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาโดยรวมทุกปัจจัยแล้ว สรุปได้ว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกองทัพบกส่วนกลาง มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกองทัพบกส่วนภูมิภาค โดยครูในโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกองทัพบก

ส่วนกลาง มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในสถานศึกษา

2.3 สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกองทัพบก จากการพิจารณาตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน อาจสรุปผลเป็นรายปัจจัย ดังต่อไปนี้

2.3.1 สภาพการปฏิบัติงานที่เข้าพึงพอใจของครู โดยส่วนรวม ปรากฏว่าครูโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน และมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าปานกลาง แสดงว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูงกว่าปานกลาง

2.3.2 การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ พบว่า ครูโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการยอมรับของเพื่อนร่วมงานและการประสบความสำเร็จ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างสูงกว่าปานกลาง แสดงว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยนี้ค่อนข้างสูงกว่าปานกลาง

2.3.3 ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย พบว่า ครูโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการร่วมมือ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับปานกลาง แสดงว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยนี้สูงกว่าปานกลาง

2.3.4 การปฏิบัติอย่างยุติธรรม พบว่า ครูโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติอย่างยุติธรรมค่อนข้างสูงกว่าปานกลางเล็กน้อย โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าปานกลางเล็กน้อย แสดงว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง

2.3.5 ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ พบว่า ครูส่วนรวมมีทัศนคติว่าไม่ได้รับความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการเพียงพอ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าปานกลางเล็กน้อย แสดงว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำกว่าปานกลาง

2.3.6 ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ปรากฏว่า ครูส่วนรวมไม่มีความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าปานกลาง แสดงว่าครูมีขวัญในการปฏิบัติงานสำหรับปัจจัยนี้อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำกว่าปานกลาง

2.3.7 ความสัมพันธ์อันดีกับคณะครูและนักเรียน พบว่า ครูโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์อันดีกับคณะครูและนักเรียน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าปานกลาง

2.3.8 ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร พบว่า ครูส่วนรวมมีทัศนคติ และค่าคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างสูงกว่าปานกลาง แสดงว่าครูมีขวัญในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ ปัจจัยนี้ค่อนข้างสูงกว่าปานกลาง

2.3.9 ความเพียงพอของการสื่อสาร พบว่า ครูส่วนรวมมีความพึงพอใจ และค่าคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างสูงกว่าปานกลาง แสดงว่าครูมีขวัญในการปฏิบัติงานสำหรับ ปัจจัยนี้อยู่ในระดับสูงกว่าปานกลาง

2.3.10 ความเพียงพอของรายได้ พบว่า ครูส่วนรวมมีทัศนคติพึงพอใจ ในรายได้ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าปานกลาง ซึ่งแสดงว่าครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับสูงกว่าปานกลาง

2.3.11 การชกงานและการโยกย้าย เป็นปัจจัยที่นำมาพิจารณาสุดท้าย โดยพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่ามีระดับค่อนข้างสูงกว่าปานกลาง แต่เนื่องจาก คำถามในปัจจัยนี้เป็นปฏิเสธ (Negative) การคำนวณทางสถิติได้คิดคะแนนเป็นปฏิฐาน (Positive) ผลของการคำนวณทางสถิติจึงต้องแปลไปในทางบวก ซึ่งแสดงว่าครูมีระดับ ขวัญในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าวค่อนข้างสูงกว่าระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของครูโดยส่วนรวมแล้ว ปรากฏว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.393 และเมื่อได้นำเอาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานมาประกอบการ พิจารณากวแล้ว จึงสรุปได้ว่า ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าระดับปานกลาง และมีปัจจัยที่แสดงถึงว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูในระดับค่อนข้างต่ำกว่าปานกลาง 2 ปัจจัย คือ ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ และความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง

สรุป

ดังนี้

1. ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่ สอนแต่เพียงอย่างเดียว
2. ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกองทัพบกส่วนกลาง มีระดับขวัญ ในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกองทัพบกส่วนภูมิภาค



3. สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกองทัพบก อยู่ใน  
ระดับปานกลาง

### 3. อภิปราย

3.1 จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นตัวแทนของ  
ประชากรที่เป็นครูโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกองทัพบก ในปีการศึกษา 2519 และมีผู้ทำการวิจัย  
ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกองทัพบก ที่ทำ  
หน้าที่บริหารและสอน กับครูที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งผล  
ของการวิจัยครั้งนี้พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน โดยกลุ่มครูที่ทำ  
หน้าที่บริหารมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่ากลุ่มครูที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว  
จากการวิเคราะห์ผลของการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานทุกปัจจัย นั้น  
ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของกลุ่มครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนจะสูงกว่ากลุ่มที่ทำหน้าที่สอน  
อย่างเดียว ซึ่งครูที่ทำหน้าที่บริหารควาย่อมจะใกล้ชิดกับครูใหญ่และผู้จัดการของ โรงเรียนอัน  
เนื่องจากความสัมพันธ์ในหน้าที่ของตนที่ได้รับการแต่งตั้ง และผลการปฏิบัติงานของกลุ่มครู  
ดังกล่าวย่อมจะได้รับการยอมรับนับถือจากครูใหญ่ จากเพื่อนร่วมงาน และจากบุคคลอื่น ๆ  
อันจะทำให้บังเกิดขวัญในการปฏิบัติงานสูงไปด้วย ซึ่งตรงกับผลการศึกษาวิจัยของ โรเบิร์ต  
แอล เบอร์เกธ (Robert L. Bergeth) ที่พบว่าครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่ และ  
มีความพึงพอใจในงานสอนแล้ว ครูจะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง<sup>1</sup> เป็นต้น

<sup>1</sup>Robert L. Bergeth, "An Experimental Study of Teacher  
Morale in Selected School District of North Dakota,"  
Dissertation Abstracts, Vo.31, No.12 (June, 1975), 6293-A.

อนึ่ง ครูส่วนใหญ่ที่อยู่ในโรงเรียนราษฎร์สังกัดกองทัพบก มีฐานะ เป็นลูกจ้างของโรงเรียน เช่นเดียวกับครูโรงเรียนราษฎร์โดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งต่างกับฐานะของครูในโรงเรียนรัฐบาล ซึ่งเป็นข้าราชการประจำ มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพมากกว่าครูที่มีฐานะเป็นลูกจ้าง ความผูกพันระหว่างโรงเรียนกับครู เป็นไปอย่างหลวม ๆ ครูขาดความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ ขาดความจงรักภักดีต่อโรงเรียน จึงเห็นว่าจะเกิดปัญหาการเข้าออกขวงครุมาก และมีอัตราค่อนข้างสูง<sup>1</sup> ครูส่วนใหญ่อาศัยโรงเรียนเป็นสถานที่พักพิงชั่วคราว เมื่อพบช่องทางที่ดีกว่าก็จะลาออกไป บางที่เกือบจะเรียกได้ว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่การเรียนการสอนของโรงเรียนเป็นอย่างมาก บางครั้งโรงเรียนก็จะมีแต่ครูผู้ตำหรือไม่มีผู้ติทางครูเลย ซึ่งพวกที่ไม่มีช่องทางจะเปลี่ยนงานใหม่เท่านั้นที่อยู่กับโรงเรียนได้นาน ส่วนครูที่มีวุฒิสูงที่ทางโรงเรียนหาได้ก็อยู่ด้วยไม่นาน การที่ครูยังมีฐานะ เป็นลูกจ้างของโรงเรียนดังกล่าวจะรู้สึกว่าจะไม่มีความมั่นคงในการทำงานของตน เพราะไม่มีสิ่งใดประกันว่าจะได้รับการบอกเลิกจ้างเมื่อใด แมว่าจะมีโอกาสได้รับเงินค่าจ้างเพิ่มขึ้นในแต่ละปีก็ตาม แต่มีตำแหน่งครูที่มีอัตราเงินเดือนสูงจำกัด นอกจากนี้สิทธิที่ได้รับยังเห็นได้ว่าครูซึ่งได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำไม่ได้ เพราะครูที่ได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำจะได้รับสิทธิต่าง ๆ ตามที่ราชการกำหนดไว้ แต่ครูที่เป็นพลเรือนมีฐานะเป็นลูกจ้างชั่วคราวของโรงเรียน จะไม่ได้รับสิทธิอย่างเดียวกันทั้งหมด จนบางครั้งทำให้เกิดความเข้าใจผิดว่าผู้บริหารโรงเรียนลำเอียง ให้สิทธิเฉพาะครูที่เป็นลูกจ้างประจำ ทำให้เกิดความแบ่งแยก ขาดความสามัคคี อันนำไปสู่สภาพของขวัญในการปฏิบัติงานที่ทำได้

3.2 ตามที่ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานข้อที่ 2 ไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไม่มีความแตกต่างกัน แต่ผลของการวิจัยปรากฏออกมาว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกัน โดยครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกองทัพบกส่วนกลาง มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนราษฎร์สังกัดกองทัพบกส่วนภูมิภาค และจากการพิจารณาขวัญในการปฏิบัติ

<sup>1</sup> พา ไชยเดช, "ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ กับครูโรงเรียนราษฎร์" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกบริหารการศึกษาศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514, หน้า 4.

งานของครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกองทัพบกส่วนกลางกับส่วนภูมิภาคนั้น  
 ใฝ่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูทั้ง 2 กลุ่มนั้น มีอยู่ถึงปัจจัยที่แสดง  
 ว่าครูทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติแตกต่างกัน ได้แก่ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ  
 การปฏิบัติอย่างยุติธรรม ความสัมพันธ์อันดีกับคณะครูและนักเรียน ความเชื่อมั่นและนับถือใน  
 ตัวผู้บริหาร ความเพียงพอของการสื่อสาร และการขางาน และการโยกย้าย ส่วนปัจจัย  
 ที่เกี่ยวกับการยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ความร่วมมือ  
 มือในการกำหนดนโยบาย ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ ความเจริญก้าวหน้าและการ  
 เลื่อนตำแหน่ง และความเพียงพอของรายได้ รวม 6 ปัจจัย นั้น ครูทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติ  
 ไม่แตกต่างกัน

การที่ขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนราษฎร์ สังกัด  
 กองทัพบกส่วนกลาง อยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกองทัพบก  
 ส่วนภูมิภาค น่าจะเนื่องจากที่ตั้งของหน่วยราชการทหารของประเทศไทย ซึ่งกระจายกันอยู่  
 ความสวนต่าง ๆ ของประเทศ ความความจำเป็นในการรักษาความมั่นคงของประเทศ จึงมัก  
 จะต้องมีสถานที่ตั้งที่ห่างไกลชุมชนใหญ่ เพื่อสะดวกในการปกครองบังคับบัญชาและรักษาความ  
 ปลอดภัย จึงเป็นสถานที่ที่เอื้ออำนวยและเกื้อกูลต่อการปฏิบัติทางยุทธวิธี แต่เมื่อพิจารณา  
 ถึงสภาพทางภูมิศาสตร์จะพบว่า ในสังคมชนบทของไทยนั้น ความเจริญไม่ไกลกระจายแผ่ออก  
 ไปเหมือนในสวนกลางนัก จะมีอยู่ก็เฉพาะในตัวเมืองหรือตัวอำเภอ และตำบล กั้นนั้นถ้า  
 หน่วยทหารใดอยู่ไกลชุมชนอันอาจเนื่องจากชุมชนใดขยายตัวเข้าไปใกล้ที่ตั้งหน่วยทหารที่เดิม  
 ใดตั้งอยู่แล้ว ก็ยอมจะไ้รับประโยชน์จากชุมชนนั้น อาทิเช่น บริการด้านสาธารณสุขเป็นต้น  
 โรงเรียนซึ่งตั้งอยู่ในหน่วยทหารก็พลอยไ้รับประโยชน์ต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมไปด้วย  
 นานาประการ โดยเฉพาะด้านการให้สวัสดิการแก่ครูก็ยอมจะไ้ไ้ได้ ถ้าหน่วยทหารใดยังไม่  
 ไ้รับประโยชน์จากความเจริญของการพัฒนาท้องถิ่น การที่โรงเรียนจะให้สวัสดิการต่าง ๆ ก็  
 จะต้องทำด้วยกำลังเงินที่สูง แต่เมื่อพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งโรงเรียนราษฎร์  
 สังกัดกองทัพบกแล้วพบว่า โรงเรียนไม่ไ้ทำในรูปของการค้า แต่จัดในรูปของการให้สวัสดิการ  
 แก่ครอบครัวทหารและครอบครัวของชุมชนที่อยู่ใกล้หน่วยทหารนั้น ๆ จึงทำให้กำลังเงินในการ  
 ใช้หมุนเวียนต่อการดำเนินกิจการของโรงเรียนมีไม่มากนัก การบริหารการเงินจะต้องดำเนินการ  
 การอย่างรัดกุม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้ไม่อาจจะกระจายกำลังเงินให้แก่มักิจการทางด้านสวัสดิการ

ให้กับครูดังกล่าวได้อย่างเต็มที่ ตลอดจนการวางอัตรากำลัง การตั้งเงินเดือนก็จะกระทำได้อีกไม่เต็มที่ ครูที่สอนอยู่ก็ไม่อาจจะพัฒนาเองตามความต้องการส่วนตนได้ ซึ่งผิดกับครูในสวนกลาง สามารถจะพัฒนาตนเองได้ดีกว่า อีกทั้งสถาบันทางการศึกษามียุทธศาสตร์หลายสถาบันซึ่งครูในสวนกลางสามารถจะแสวงหาได้โดยง่าย เมื่อมีความรู้และประสบการณ์ย่อมจะมีผลถึงการเลื่อนฐานะทางสังคมให้สูงขึ้น และมีโอกาสที่จะได้รับคอมบองทางการเงินมากยิ่งขึ้น ความมั่นคงปลอดภัยก็มากขึ้นตามไปด้วย

นอกจากนี้ในสถาบันการศึกษาของสวนกลางจะพบเห็นว่า ได้มีการพัฒนาและนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตอนจบหลักและทฤษฎีทางการศึกษาเข้ามาประยุกต์ใช้ มีการเร่งรัดพัฒนาโครงสร้างและบุคลากรในโรงเรียนก็มีการฝึกอบรมจากแหล่งต่าง ๆ ครูจึงสามารถที่จะสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างคณะครูและนักเรียนด้วย โอกาสที่ได้ทำงานและประสบความสำเร็จก็สูงขึ้น ซึ่งตรงกันข้ามกับครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนสังกัดกองทัพบกสวนภูมิภาค นอกจากจะเป็นลูกจ้างของทางโรงเรียน ซึ่งมีความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ และความเจริญก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่งไม่ทันเทียมกับครูที่เป็นข้าราชการแล้ว ครูที่อยู่ในสวนภูมิภาคยังมีสภาพสังคมของโรงเรียนที่มักจะแตกต่างออกไป ซึ่งสังคมของครูในสวนภูมิกษณณอยู่ในวงจำกัด ความเจริญไม่กระจายเหมือนอย่างสวนกลาง ดังนั้นครูที่สอนอยู่ในสวนภูมิกษณณจึงขาดสิ่งที่ครูที่สอนอยู่ในสวนกลางได้รับ สิ่งที่เห็นได้ชัดอีกประการหนึ่งก็เนื่องจากโรงเรียนในสวนภูมิกษณณมักจะขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณวุฒิสองจากโรงเรียนในสวนกลาง อันอาจจะเนื่องจากการขาดแคลนแหล่งความรู้ หรืออาจจะขาดแคลนสิ่งที่เกื้อหนุนและเติมเต็มคุณวุฒิ ทำให้มีคุณวุฒิไม่ค่อยจะออกไปทำงานในสวนภูมิกษณณ จากเหตุดังกล่าวทำให้ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสวนภูมิกษณณต้องรับภาระการทำงานที่สูง แต่โรงเรียนกลับได้รับความสำเร็จไม่มากนัก ก่าตั้งใจของครูก็จะลดลง อันเนื่องมาจากความล้มเหลวทั้งในการสอนและการกีฬาหรือกิจกรรมอย่างอื่น ๆ ด้วย ครูก็พลอยขาดกำลังใจไปด้วย<sup>1</sup> ฉะนั้นเมื่อเกิดสภาพสังคมที่คล้ายสวนกลาง ฐานะทางสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษาแตกต่างกัน ก็จะเกิดช่องว่างอันจะนำไปสู่ความขัดแย้ง จึงทำให้ความรวมใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าในสวนกลาง การที่ครูในสวนภูมิกษณณมีความรู้สึกหรือทัศนคติไม่ก็เช่นนี้ แสดงว่ามี

<sup>1</sup> ภิญญู สารร, หลักบริหารการศึกษา (พระนคร : วัฒนาพานิช, 2516),

ขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ ซึ่ง โทมัส เอฟ. เคอร์เนอร์ ได้กล่าวถึง กรีนวอลด์ (Greenwald) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับปัจจัยทางจิตวิทยา และพบว่า ความรู้สึกของคณะผู้สมัครต่อขวัญในการปฏิบัติงาน<sup>1</sup> จึงสรุปได้ว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกองทัพบกส่วนกลาง มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกองทัพบกส่วนภูมิภาค

3.3 จากสมมติฐานข้อที่ 3 ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งขึ้นไว้ในการวิจัยครั้งนี้ว่า สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกองทัพบกอยู่ในระดับต่ำ แต่เมื่อทำการวิจัยแล้ว ผลปรากฏว่าสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกองทัพบกอยู่ในระดับสูงกว่าปานกลาง

ในการพิจารณาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกองทัพบกทั้ง 11 ปัจจัย และให้นำเอาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในแต่ละปัจจัยมาพิจารณาพบว่า ครูมีระดับขวัญเกี่ยวกับปัจจัยการขาดงานและการโยกย้ายอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับหนึ่ง ซึ่งตรงกับที่ วัฒนา สุทรสุวรรณ ได้กล่าวไว้ว่า อาการบางอย่างของการมีขวัญไม่ดี มีดังต่อไปนี้

1. มีการลาออกจากงานหรือแยกย้ายไปอยู่ที่อื่นโดยความสมัครใจในอัตราเพิ่มขึ้นมากอย่างผิดปกติ
2. มีความเฉื่อยชาหรือเื่องหงอยในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ
3. มีการขาด การลาออกขั้นผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่มีปริมาณที่จะต้องทำมากขึ้น
4. มีความผิดพลาดและความไม่ถูกต้อง ความเชื่อถือไม่ได้มากขึ้นผิดปกติ
5. มีการทะเลาะเบาะแว้งในหมู่สมาชิกของหน่วยงาน
6. ผู้ใดบังคับบัญชาไม่มีความเห็นธาคอบผู้บังคับบัญชา โดยจะเห็นจากการตอบผู้บังคับบัญชา ด้วยคำพูดแบบตามคำทอนคำ หรือด้วยการไม่มองหน้าในเวลาที่ถูกควย หรือในเวลาที่เขาตอบผู้บังคับบัญชา

<sup>1</sup> Thomas F. Koerner, (ed.) NAASP Bulletin, Volume 56, No. 368 (December, 1972), p. 39.

7. มีการไม่เต็มใจ ไม่อดทน ไม่สุภาพ มักแข่งขง หรือยักยักสิ่งของผู้อื่น  
มีฐานะเสมอ
8. มีการแสดงออกซึ่งความไม่พอใจ เมื่อผู้อื่นบังคับบัญชาได้รับการวิพากษ์  
วิจารณ์
9. ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจหรือไม่เอาใจใส่ต่อคนอื่น ไม่พูดจาถ้อย และการ  
ติดต่อเพื่อนร่วมงานทำไปด้วยความรีบร้อน
10. ผู้บังคับบัญชาเกินเกรงไปมากด้วยความขี้เกียจ หรือลุ่มลุ่มงานอยู่เสมอ  
แต่งงานไม่เสร็จสักที คุกคามกันว่าเขายังกอยตลอดเวลา
11. มีคำร้องทุกข์หรือคำร้องเรียนจากผู้น้อยมากผิดปกติ
12. มีการแสดงอารมณ์หรือมีการร้องไห้ในหมู่สตรีด้วยกัน
13. มีการร้องเรียน หรือมีข้อข้องใจ และมีการวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องเล็ก ๆ  
น้อย ๆ มากอย่างผิดปกติ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วไม่มีมูลความจริงหรือหลักฐานอะไรเลย<sup>1</sup>

เคย์ธ เดวิส ( Keith Davis ) ได้ชี้ให้เห็นว่า การวิพากษ์วิจารณ์ในการปฏิบัติ  
งานนั้น มีลักษณะชี้ให้เห็นสภาพขวัญในการปฏิบัติงานหลายประการ และเพียงแต่ประการ  
ใดประการหนึ่งแสดงให้เห็นปรากฏชัดแล้วว่า มีสภาพขวัญในการปฏิบัติงานผิดปกติ<sup>2</sup> ดังนั้นถึง  
กล่าวนี้ได้แก่

1. การลาออกของลูกจ้าง
2. ผลผลิต
3. ความเสียหายและการสูญเปล่า
4. สถิติเกี่ยวกับคุณภาพ
5. การขาดงานและความเฉื่อยชา

<sup>1</sup> วัฒนา สุครสุวรรณ, "ผู้บังคับบัญชากับการสูญเสียเปล่า," ผู้บังคับบัญชา,  
(ทจก.การพิมพ์พระนคร, กรุงเทพฯ ๖, 2519), หน้า 241.

<sup>2</sup> Keith Davis, Human Relations at work, (Tokyo : McGraw-  
Hill Kogakusha, Ltd., 1967), p. 70.

ราษฎร สังกัดกองทัพก ว่าอยู่ในระดับสูงหรือต่ำ อันเป็นพิสัยในพฤติกรรมของคน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตรงกับ เอ็ดวิน บี. ฟลิปโป ( Edwin B. Flippo ) ได้กล่าวไว้ว่า การที่จะทราบถึงกำลังขวัญในการปฏิบัติงานนั้นก็อาจจะดูได้จากเงินเดือน ความมั่นคง สภาพในการทำงาน ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง ลักษณะและรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ สถานะทางสังคม และการมีโอกาสร่วมกิจกรรมที่มีคุณค่า <sup>1</sup>

ยังมีปัจจัยอยู่ 2 ปัจจัย ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลาง ปัจจัยสำคัญ 2 ปัจจัยดังกล่าว คือ ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ กับความเจริญก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มครูไม่พึงพอใจในปัจจัยทั้งสองปัจจัยนี้ ดังนั้นแม้ว่าโดยส่วนรวมหรือส่วนใหญ่จะทำให้พิจารณาว่า ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงกว่าปานกลางก็ตาม แต่ผลของการวิจัยครั้งนี้ได้พบว่า มีบางปัจจัยเหมือนกันที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานแล้ว อยู่ในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณาสรุปผลทั้งหมดแล้ว จะกล่าวได้ว่าสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนราษฎร สังกัดกองทัพก อยู่ในระดับสูงกว่าปานกลาง

#### 4. ข้อเสนอแนะ

##### ก. การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะ

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู เฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นหลักสำคัญ เพราะเป็นปัจจัยที่เห็นได้ง่าย ไม่ครอบคลุมไปยังปัจจัยอื่น เช่น สภาพครอบครัว สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สภาพทางค่านิยมร่างกายและจิตใจ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวอาจจะมีส่วนต่อการวิจัยครั้งนี้

2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญมาก ในการบริหารงานบุคคลและอย่างยิ่งในวงการศึกษ โดยเฉพาะเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูกับสัมฤทธิ์ผลในการเรียนของนักเรียน มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด ฉะนั้น ผู้บริหารการศึกษาควรที่จะเพิ่มความสนใจดูแล

<sup>1</sup> Edwin B. Flippo, Principle of Personnel Administration, (New York : McGraw-Hill Book Company, 1961), p. 417.

ตรวจสอบ และเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเสมอ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับปฏิบัติงานโดยตรง ควรมีความสัมพันธ์กัน มีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร เพื่อยังผลทำให้ขวัญของครูในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

4. ควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น จัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวกสบายอย่างพอเพียง ตลอดจนรายได้ สวัสดิการ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนฐานะและศักดิ์ศรีของครูที่ไม่ตกเทียมกัน อันเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนราษฎร์สังกัดกองทัพบก

5. ครูใหญ่ควรจะสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของครู เพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของครูให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียนมากที่สุด

6. ตำแหน่งบริหารในโรงเรียนเป็นตำแหน่งสำคัญ เพราะจะทำให้การดำเนินการศึกษาเกิดประสิทธิภาพ ควรจัดให้มีการศึกษาเพิ่มเติมในด้านวิชาการ เพื่อให้เข้าใจงานหรือเข้าใจปัญหาทางการศึกษาในโรงเรียน และถ้ามีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งดังกล่าวในโอกาสต่อไป ควรพิจารณาผู้มีวุฒิทางครูโดยตรงก่อน

ข. สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรสนใจเรื่องต่อไปนี้

1. การวิจัยลักษณะและพฤติกรรมของครูซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหารในโรงเรียนราษฎร์สังกัดกองทัพบก โดยแยกคุณวุฒิและวัยวุฒิ

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบครูที่ทำหน้าที่สอน ที่เป็นข้าราชการทหาร และเป็นลูกจ้างของโรงเรียน

3. ควรวิจัยเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกองทัพบก กับโรงเรียนราษฎร์ของหน่วยราชการอื่น ๆ ของโรงเรียนราษฎร์โดยทั่วไป และโรงเรียนรัฐบาลด้วย